

SKRIPSI

**PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.**

**TRAKINDO
UTAMA CABANG MAKASSAR**

**ADNAN KHASOGI SATRIA SAAD
A21107626**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2013

SKRIPSI

PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRAKINDO UTAMA CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**ADNAN KHASOGI SATRIA SAAD
A21107626**



kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2013

SKRIPSI

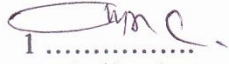




PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRAKINDO UTAMA CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ADNAN KHASOGI SATRIA SAAD
A21107626

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal **23 Januari 2013** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof.Hj. Siti Haerani, SE., M.Si	Ketua	1 
2.	Fahrina Mustafa, SE., M.Si.	Sekretaris	2 
3.	Dr.Ria Mardiana Yusuf, SE., MSi.	Anggota	3 
4.	Dra.Fauziah Umar, MSi.	Anggota	4 
5.	Dra.Hj.Nurjannah Hamid, M.Agr	Anggota	5 

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Muhammad Yunus Amar, S.E., M.T.
NIP 196204301988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Adnan Khasogi S.S

Nim : A21107626

Jurusan/Program Studi : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PT TRAKINDO UTAMA CABANG MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis terkutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata dalam naskah ini dapat dibuktikan unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU.No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 2013

Yang membuat pernyataan,



Tanda Tangan

ADNAN KHASOGI S. S.

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh, Puji syukur penulis panjatkan ke khadirat Allah SWT serta junjungan Nabi besar Muhammad SAW, karena dengan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kewajiban sebagai salah satu syarat dalam memenuhi dan melengkapi program Studi Strata Satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Syukur Allhamdulillah, dalam kurun waktu insentif dalam pemelihan judul hingga melalui tahap penelitian dan melewati tahap ujian, penulis berhasil merampungkan skripsi penelitian ini. Meski bukan yang terbaik bagi penulis, namun skripsi ini bernilai lebih dari sekedar yang tertuang dari hasil belajar penulisan selama ini.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk, saran serta motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini pada khususnya kepada :

1. Ayahanda Syafruddin Saad, Ibunda Titin Silvina, Adik-Adikku Fadhel Salim Saad dan Lucky Amelia Saad terima kasih atas cinta, kasih sayang, motivasi, bimbingan, nasihat, materil dan non materil, bekal ilmu hidup, pengorbanan dan semua yang telah diberikan kepada penulis
2. Keluarga besar atas doa kasih sayang, nasihat, bekal ilmu hidup dan segalanya yang telah diberikan kepada penulis.
3. Prof.Dr.H. Muhammad Ali, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
4. Dr. Muh. Yunus Amar, MT, selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
5. Prof. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si dan Fajhrina Mustafa, SE., M.Si selaku dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, petunjuk dan nasehat dalam proses pembuatan skripsi sampai selesai.

6. Dosen Penguji Dr. Ria Mardiana Yusuf, SE., Msi , Dra. Hj. Nurdjannah Hamid, SE., Msi. dan Dra. Fauziah Umar, M.S yang telah membimbing penulis dalam mengembangkan hasil skripsi yang maksimal
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membimbing saya dari awal hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Pegawai Akademik yang telah membantu saya dalam setiap proses Administari dan Akademika saya, hingga skripsi ini selesai : Pak Nur, Pak Haris, Pak Safar, Pak Ical, Pak Umar, Pak Akbar, Pak Dandu, Pak Oscar, Pak Umar dan Ibu Sahari Bulan.
9. Teman-teman yang telah membimbing dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini, Kak Suneth, Kak Fadly Kak Chalu, Kak Andri, Kak Aso, Kak Anwar, Fachruddin, Muh. Mbuti, Fauzi, Ijong, Damai, Azlan, Wachyu, Makmur dan serta teman-teman Angk. 2005, 2006, 2007, 2008, 2009,2010, 2011 dan 2012.
10. Kepada My Beloved Fatmawati Aksar, SE. yang telah setia menemani, membimbing dan membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Kepada tempat saya meneliti PT Trakindo Utama Cabang Makassar yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian sehingga penulis mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman yang berharga.
12. Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membimbing dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tak dapat disebutkan satu- persatu.

Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti, kritik dan saran akan membangun dan lebih menyempurnakan skripsi ini, terima kasih dan **Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.**

Makassar, Februari 2013

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar

Effect of Implementation of Health and Safety at Work Against Employee Performance On Main Branch Trakindo PT Makassar

Adnan Khasogi S.S

Siti Haerani

Fahrina Mustafa

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama Cabang Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda dengan Uji F, Uji T dan Uji R dengan ditunjang program SPSS 20. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 57 orang dalam penarikan sampel menggunakan Metode *Slovin*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesehatan yang paling dominan dibandingkan dengan keselamatan kerja. Dengan konstan 0,003 hasil yang didapatkan dari Uji F yaitu: F_{test} 66,963, Uji T yaitu Uji T Keselamatan 3,862 dan Uji T Kesehatan 9,787 dan pada Uji R yaitu 0,713. Dari hasil ini, Pada kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kesehatan, Keselamatan dan Kinerja Karyawan

This study aims to analyze the implementation of safety and health on the performance of employees of PT Trakindo Main Branch Makassar. The method of analysis used multiple regression method adalah F Test, T Test and Test R aided by SPSS 20. The population used in this study are employees and employee at the Main Branch Trakindo PT Makassar, while the samples used were 57 people in the use of sampling methods *Slovin*. The findings show that health is the most dominant than safety. With the constant 0.003 Test results obtained from F as follows: F_{test} 66.963, T Test Safety 3.862 and T Test Health 9.787, and the R test is 0.713. From these results, the health and safety positive effect on employee performance.

Keywords: Health, Safety and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian	10
1.4.1. Kegunaan Teoritis	10
1.4.2. Kegunaan Praktis	10
1.4.3. Kegunaan Kebijakan	10
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	13
2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	14

2.2.1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja	14
2.2.2. Syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja	15
2.2.3. Program dan Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	16
2.2.4. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kecelakaan Kerja	20
2.3. Kinerja Karyawan	22
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawa	24
2.3.2. Tujuan Kinerja Karyawan	25
2.3.4. Manfaat Kinerja Karyawan	26
2.3.5. Cara Mengukur Kinerja Karyawan	27
2.4. Implementasi Keselamtan dan Kesehatan Kerja	29
2.5. Keunggulan PT Trakindo dan Pesaingnya	31
2.6 Penelitian Terdahulu	35
2.7. Kerangka Pikir	36
2.8. Hipotesis	37
 BAB III METODE PENELITIAN	 38
3.1. Rancangan Penelitian	39
3.2. Tempat dan Waktu	39
3.3. Populasi dan Sampel	38
3.4. Jenis dan Sumber Data	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6. Definisi Variabel	42
3.7. Metode Penelitian	44
3.8. Alat Analisis	44
3.8.1. Analisis Regresi Berganda	44
3.7.2. Pengujian Variabel Secara Bersama-sama (Uji t).....	45

3.7.3. Pengujian Variabel Secara Individu (Uji F)	47
3.7.2. Koefisien Determinasi	48
3.9. Pengukuran Instrumen Penelitian	50
 BAB IV HASIL PENELITIAN	 51
4.1. Deskripsi Data	51
4.1.1. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden.....	51
4.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian	54
4.2. Metode Analisis	63
4.2.1. Hasil Analisis Regresi Berganda	63
4.3. Uji Validitas dan Reabilitas	65
4.3.1 Uji Validitas.....	65
4.3.2. Uji Reabilitas	67
4.3.2. Pengujian Hipotesis	67
4.4. Pembahasan.....	69
 BAB V PENUTUP	 71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
 DAFTAR PUSTAKA	 74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel

2.5.	PT Trakindo dan Pesaingnya (PT United Tractors)	31
2.6.	Penelitian Terdahulu	35
4.1.	Komposisi Responden Menurut Usia	51
4.2.	Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	52
4.3.	Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan	52
4.4.	Kompisisi Responden Menurut Masa Kerja	53
4.5.	Komposisi Responden Menurut Jabatan/ Posisi	54
4.6.	Persepsi Karyawan Pada Keselamatan Kerja	56
4.7.	Persepsi Karyawan Pada Kesehatan Kerja	58
4.8.	Persepsi Karyawan Pada Kinerja Karyawan	60
4.9	Hasil Analisis Regresi Berganda	63
4.10.	Hasil Uji Validitas	65
4.11.	Hasil Uji Reabilitas	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.9.	Kebijakan <i>SHE Policy</i>	30
2.7.	Kerangka Pikir	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	Biodata	77
2.	Kuesioner	78
3.	Statistik Dekriptif	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan alat berat berupa Engine dan Machine di Indonesia tumbuh dengan pesat karena ditunjang dengan pertumbuhan yang mengalami kemajuan menuju era globalisasi. Globalisasi dalam bidang ekonomi telah menciptakan suatu lingkungan yang semakin kompetitif bagi setiap organisasi (perusahaan atau industri) dalam upaya mengembangkan dan mempertahankan eksistensinya dalam persaingan yang semakin berat dan ketat.

Dalam era globalisasi tidak cukup hanya didukung oleh investasi fisik, seperti prasarana ekonomi tetapi secara bersamaan juga harus didukung oleh investasi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal pokok bagi perusahaan atau sebagai faktor sentral dalam mendayagunakan sumber daya alam (*Natural Resources*) dan bahkan juga sumber daya manusia itu sendiri. Semua unsur itu harus didayagunakan secara maksimal agar organisasi perusahaan mampu merebut dan memperluas pasar bagi produknya, baik berupa barang maupun jasa. Tanpa adanya manusia maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan walaupun modal dan teknologi telah tersedia. Untuk itu sangat diperlukan kinerja karyawan yang aktif dalam mendayagunakan sumber daya-sumber daya tersebut agar perusahaan dapat hidup dan berkembang. (Anorga & Janti, 1996:219)

Peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan pada perusahaan yang bergerak dibidang produksi maupun jasa. Dalam upaya pencapaian keuntungan

yang semaksimal mungkin, salah satu faktor yang sangat penting adalah faktor sumber daya manusia nya, dalam hal ini tidak lepas dari tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Mengingat manusia merupakan faktor produksi yang terpenting, ada beberapa aspek yang harus senantiasa diperhatikan seperti kualitasnya (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) kondisi dan kesehatan karyawan, kebutuhan dan kesejahteraan hidup karyawan, keamanan dan keselamatan kerja karyawan dan lain sebagainya. (Badan Bidang Politik dan Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia : 2012)

Berkaitan dengan era globalisasi yang ditandai dengan penerapan teknologi canggih, peningkatan kinerja karyawan tidak akan mungkin tercapai bila aspek keselamatan dan kesehatan kerja tidak diperhatikan atau tidak ditangani secara berencana dan terpadu sehingga dapat menciptakan dan meningkatkan kecelakaan kerja karyawan. Tidak mungkin seseorang mau bekerja didalam suatu perusahaan, apabila dia mengetahui bahwa perusahaan tidak menjamin keselamatannya dari bahaya dan kesehatan kerjanya, walaupun perusahaan tersebut misalnya menjanjikan gaji yang cukup besar serta sarana dan prasarana yang memadai. Pekerja yang melakukan pekerjaannya pada hakikatnya tidak hanya sekedar untuk memperoleh imbalan atau asal tidak menganggur. Jika motivasi bekerja hanya berdasarkan imbalan atau asal tidak menganggur, jelas sulit yang diharapkan, disamping timbulnya kerawanan dalam jaminan keselamatan kerja.

Dengan demikian khusus mengenai aspek keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan, perlu diberi perhatian yang sangat serius karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja karyawan, karyawan yang

merupakan motor dan sarana utama dalam pencapaian yang maksimal dari suatu perusahaan harus mampu menghadapi persaingan. Bertitik tolak dari penjelasan diatas yaitu semakin maju pesatnya perkembangan ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, keselamatan dan kesehatan kerja tidak saja mutlak perlu bagi para pekerja, tetapi juga penting bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan yang bersangkutan. sedangkan menurut (Hadari Nawawi 2000 : 9) cara untuk manajemen sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan sebagai berikut :

1. Globalisasi Lingkungan Bisnis

Globalisasi lingkungan bisnis membawa perubahan nilai-nilai kehidupan, yang berpengaruh pada sikap konsumen dalam mengkonsumsi produk sebuah organisasi/perusahaan. Nilai-nilai itu yang menyebabkan perubahan pada kebutuhan dan keinginan konsumen dalam mengkonsumsi berbagai jenis barang dan jasa yang bergerak pada kualitas dan kecanggihan teknologinya untuk memperoleh semakin banyak kemudahan dan kenyamanan dalam menjalani kehidupan. Kondisi ini berarti setiap organisasi memerlukan semakin banyak SDM professional yang memiliki kemampuan mencipta dan kreatif di bidangnya, agar mampu menghasilkan produk berupa barang atau jasa yang dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan. bersamaan dengan itu akan dibutuhkan semakin banyak SDM yang memiliki kemampuan manajerial professional yakni mampu mengelola organisasi/perusahaan dalam merebut pasar dll.

2. Perkembangan Dan Kemajuan Ilmu Dan Teknologi Yang Tak Dapat Dihentikan

Kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi yang berlangsung sangat cepata dan tidak mungkin dan tidak dapat dihentikan oleh para pelaku bisnis, karena pihak yang menenmukan dan mengembangkannya berada di luar system perekonomian internasional dan nasional. Kondisi ini berarti juga setiap organisasi/perusahaan harus memiliki SDM potensial yang dapat dikembangkan agar mampu mengadaptasi kemajuan dan perkembangan ilmu teknologi untuk menghasilkan produk terkini (*up to date*) yang memimpin pasar karena selalu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.

3. Perubahan dan Perkembangan Konsep Organisasi Yang Efektif

Berbagai perubahan lingkungan bisnis, tidak boleh mengakibatkan struktur organisasi sebuah perusahaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien dkaan melaksanakan bisnis yang harus terus menerus menyesuaikan produknya dengan keinginan dan kebutuhan konsumen. dengan demikian berarti setiap organisasi/ perusahaan harus berusaha menemukan dan melaksanakan struktur organisasi yang memungkinkan SDM berkualitas dan kompetitif yang dimilikinya bekerja secara efektif dan efisien dalam memproduksi dan memasarkan produknya, agar tidak ketinggalan dari pesaingnya. Untuk itu diperlukan SDM yang memiliki wawasan yang luas

dan mampu memprediksi kondisi di bidang ekonomi dan keuangan nasional dan internasional di masa depan melalui analisis data yang akurat.

Mengenai hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperkuat dan dipertegas lagi dalam Undang-Undang dalam pasal 86 UU No.13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Undang-undang tersebut juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan. Walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pada pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan kelemahannya karena terbatasnya personil pengawasan, sumber daya manusia keselamatan dan kesehatan kerja serta sarana yang ada. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di masyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja agar berjalan dengan baik.

Adapun yang menjadi sasaran keselamatan dan kesehatan kerja di antaranya adalah meningkatkan kinerja karyawan tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya, keberadaan keselamatan dan

kesehatan harus di junjung tinggi oleh perusahaan industri. Sehubungan dengan sasaran ini maka setiap perusahaan apalagi dalam industri modern dewasa ini, kecelakaan-kecelakaan dalam perusahaan serta usaha pencegahannya tidak dapat diabaikan begitu saja. Dalam pencapaian sasaran tersebut pasti memerlukan usaha yang teratur atau suatu program keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tempat kerja. Dalam perusahaan besar program keselamatan dan kesehatan kerja ini harus diperluas pengorganisasiannya dan memerlukan kesatuan pelaksana. Badan SHE (*Safety, Healthy, Environment*) yang menangani kesehatan dan keselamatan kerja, pada PT Trakindo Utama membuat satu badan yang berada pada setiap divisi-divisi yang ada inilah yang menjadi dasar terbentuknya Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di PT Trakindo Utama.

“Setiap tahunnya rata-rata 30.000 nyawa melayang di jalan raya (*Company Profile*, PT Trakindo Utama, Thn.2012). Dengan angka setinggi itu, Indonesia duduk di peringkat ke-3 negara dengan jumlah kecelakaan lalu lintas tertinggi di ASEAN. Data Departemen Perhubungan menyebutkan mayoritas penyebab utama kecelakaan lalu lintas adalah kondisi kendaraan yang tidak layak jalan dan faktor pengemudi, misalnya kurang pengetahuan mengenai Teknik Mengemudi, Manajemen Risiko dan Pengenalan Tipikal Kendaraan. PT Trakindo Utama (PTTU) sebagai perusahaan yang telah berkembang cukup lama dan memiliki karyawan/karyawati dengan mobilitas tinggi, harus memperhatikan keadaan keselamatan mereka. Terbukti dengan komitmen Manajemen membuat

Kebijakan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan di PTTU. Salah satunya adalah dengan melaksanakan kegiatan Defensive Driving Training. Demi menjangkau semua karyawan PT Trakindo Utama yang tersebar di seluruh Indonesia, berbagai cabang yaitu Samarinda, Makasar, Palembang, Banjarmasin, Manado, Jakarta dan Surabaya. Sasaran untuk kegiatan ini adalah company driver, PP salesmen, PS, salesmen, mekanik, dan karyawan yang diberi kewenangan untuk mengemudi mobil perusahaan". (Safety, Healthy, Enveronment (SHE) PT Trakindo Utama).

PT. Trakindo Utama sebagai salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang jasa dan manufaktur (*Engine* dan *Machine*) Produk Caterpillar dan menjadikan Sulawesi Selatan sebagai wilayah pusat untuk Indonesia dibagian Timur. Sejak berdirinya perusahaan ini sudah mengusahakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Menurut Ridley, John (1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia (2000, p.6) : mengartikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Disamping itu PT. Trakindo Utama Cabang Makassar senantiasa mengupayakan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja dengan menyediakan dalam program asuransi jamsostek dan dari perusahaan menggunakan asuransi zurich (Asuransi kecelakaan kerja yang diberlakukan kepada seluruh karyawan PT Trakindo Utama selama karyawan masih bekerja di PT Trakindo Utama), menerbitkan seperangkat peraturan dan ketentuan mengenai pedoman dan petunjuk keselamatan kerja serta

pengamanan fisik, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT Trakindo Utama secara aktif mengutamakan kesehatan dan keselamatan karyawan melalui kebijakan dan program pelatihan yang membantu setiap karyawan melindungi diri dan rekan kerja mereka. Sebagai karyawan, mengutamakan keselamatan dengan menciptakan lingkungan kerja untuk melindungi kesehatan dan keselamatan orang lain serta karyawan. PT Trakindo Utama secara aktif mempromosikan praktik yang aman melalui rantai nilai dari pemasok sampai ke pengguna akhir. PT Trakindo Utama berkomitmen untuk menyediakan kepada pelanggan, produk dan layanan yang aman dan andal di pasar (Nilai Dalam Bertindak Kode Perilaku Global Caterpillar 2005 : p.28). Adapun alasan lain konsumen memilih PT Trakindo Utama Cabang Makassar (*Brand Caterpillar*) yaitu Integritas, Keunggulan (baik dalam segi karyawan, produk dan layanan), Kerja Tim dan Komitmen yang mana hal ini belum tentu sudah dimiliki oleh perusahaan lain

Hal inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih PT. Trakindo Utama Cabang Makassar menjadi lokasi penelitian, dimana dalam proses memenuhi kebutuhan konsumen kemungkinan besar memiliki resiko tinggi akan bahaya-bahaya yang muncul dan yang terutama alasannya karena penulis mengetahui bahwa PT. Trakindo Utama Cabang Makassar karena sudah melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRAKINDO UTAMA CABANG MAKASSAR.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah diatas, maka penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan pada implementasi program kesehatan dan keselamatan kerja baik secara individu maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama Cabang Makassar.
2. Manakah diantara faktor-faktor kesehatan dan keselamatan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama Cabang Makassar.

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentu mempunyai suatu sasaran yang hendak dicapai, atau apa yang menjadi tujuan dari penelitian tentunya harus jelas diketahui sebelumnya. Suatu riset khusus dalam ilmu pengetahuan yang empiris pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan (Nawawi, 1993:13).

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh implementasi kesehatan dan keselamatan kerja meningkatkan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui faktor manakah diantara kesehatan dan keselamatan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja

karyawan PT Trakindo Utama Cabang Makassar.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini mampu menjadi rujukan penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman organisasi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini menggunakan teori-teori yang berasal dari konsep-konsep yang telah ada dan pengembangan teori sebelumnya, teori-teori yang berkaitan dan terhubung dengan kesehatan dan keselamatan kerja di PT Trakindo Utama Cabang Makassar dan kinerja karyawan yang selalu dikembangkan oleh perusahaan guna mencapai target, visi dan misi perusahaan.

1.4.3. Kegunaan Kebijakan

Pada hasil penelitian ini menggunakan kebijakan yang berasal

dari Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1970 Alinea ke III (tiga) yang melandasi adanya kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia, berdasarkan kegunaan praktis dan menjadi dasar kesehatan dan keselamatan kerja di PT Trakindo Utama Cabang Makassar adapun kesepakatan yang telah disetujui oleh direktur utama, seluruh cabang dan karyawan PT Trakindo Utama Cabang Makassar sehingga lahirlah kesehatan dan kesehatan kerja lingkungan (K3L) yang telah mendapatkan persetujuan dari OHSAS 18001 (Badan Kelayakan Standardisasi dari New Zeland.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dikemukakan dalam penyusunan skripsi ini dapat diperincikan kedalam enam bab sebagai berikut :

Bab pertama pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

Bab kedua tinjauan pustaka berisikan pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kesehatan dan keselamatan kerja, syarat kesehatan dan keselamatan kerja, program dan tujuan kesehatan dan keselamatan kerja, faktor-faktor kesehatan dan keselamatan kerja, pengertian kinerja karyawan, keterkaitan anatar kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab ketiga metode penelitian yang berisikan daerah dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode analisis definisi operasional variabel.

Bab keempat gambaran umum perusahaan yang berisikan sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.

Bab kelima analisis dan pembahasan hasil dari pengaruh keberadaan kesehatan dan keselamatan kerja.

Bab keenam bab penutup yang terdiri dari lampiran, kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Kesehatan dan keselamatan kerja disaat era seperti ini sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang bergerak pada perusahaan atau industry, persaingan yang ketat dan ditambah pertumbuhan akan peningkatkan kinerja karyawan menjadi keinginan perusahaan, bagian HRD (Human Resources Departement) pada perusahaan harus bisa melihat situasi seperti ini salah satunya mengembangkan kesehatan dan keselamatan kerja, namun sebelum membahas lebih lanjut, penulis akan membahas terlebih dahulu mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Malayu S. P. Hasibuan (2006:9) mendefinisikan manajemen sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management* “. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Husein Umar (2005:3) yaitu: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari

manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:163) keselamatan dan kesehatan kerja adalah “suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

Menurut Suma'mur (2001:104) keselamatan kerja merupakan, “rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”. Menurut Simanjuntak (1994), keselamatan kerja adalah “kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja”.

Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa, “keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum”. Menurut John Ridley (1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia (2000:6), mengartikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah “suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut”. Jackson (1999:222) menjelaskan bahwa, “kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”.

2.2.2. Syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan UU No. 1 Thn 1970 mengenai keselamatan kerja alinea ke III syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;

- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.2.3. Program dan Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja memerlukan partisipasi dan kerja sama dari pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Bentuk partisipasi yang memenuhi dasar pemikiran

tersebut di atas ialah partisipasi langsung dalam wadah panitia pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan dan tempat kerja. Ketidakamanan dari kondisi tersebut dapat dikurangi dengan mendesain pekerjaan sedemikian rupa untuk mengurangi kecelakaan kerja dan sebagai tambahan, penyelia dan manajer berperan dalam mengurangi kondisi yang kurang aman dengan melakukan pengecekan untuk mengenali dan mengatasi kecelakaan yang mungkin terjadi.

Marwansyah (2010:356) mengemukakan bahwa, “Program keselamatan kerja merupakan lingkungan kerja yang aman tidak diperoleh begitu saja melainkan harus diciptakan”. Organisasi dengan reputasi terbaik atas kesehatan dan keselamatan kerja membuat program-program keselamatan kerja yang cermat dan terencana dengan baik”, Adapun program-program adalah sebagai berikut :

1. Melibatkan pembentukan sebuah komite kesehatan dan keselamatan kerja dan peran serta seluruh bagian dalam perusahaan. Para karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan serta memperhatikan secara seksama saran-saran peningkatan keselamatan.
2. Mengkomunikasikan keselamatan dengan pendekatan multimedia, termasuk kuliah/ceramah, film, poster, pamphlet dan presentasi menggunakan komputer.

3. Menginstruksikan kepada penyelia tentang bagaimana mengkomunikasikan, mendemostrasikan, dan mewajibkan keselamatan dan melatih karyawan tentang cara aman menggunakan peralatan.
4. Menggunakan insentif, penghargaan dan penguatan positif untuk mendorong perilaku kerja yang aman. Member penghargaan (misalnya, *safe diving award* bagi pengemudi truk) kepada karyawan dengan catatan keselamatan yang istimewa.
5. Mengkomunikasikan dan menegakkan aturan keselamatan. Ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja mewajibkan karyawan untuk mematuhi aturan keselamatan, dan dalam program yang baik, manajer siap menggunakan system penegakan disiplin untuk memberi sanksi atas perilaku tidak aman.
6. Mendorong direktur keselamatan (*safety director*) atau komite keselamatan agar terlibat dalam inspeksi diri secara berkala dan melakukan *safety research* untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya dan untuk memahami mengapa kecelakaan terjadi dan memperbaikinya.

Adapun tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai, “setiap perbuatan atau

kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat". (Silalahi, 1995)

"Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak". Menurut Mangkunegara (2002 : 165) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.

e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi

kerja.

f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh

lingkungan atau kondisi kerja.

g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.4. Faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja merupakan bahan pembelajaran bagi perusahaan untuk mengurangi bahkan menghindari. Karena pengkajian faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja dapat dikatakan salahs atu upaya dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Menurut Hariandja (2002:316) bahwa pada prinsipnya mudah dilihat beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja berkisar pada :

1. Faktor Manusia

Manusia atau pekerja memiliki keterbatasan, dalam arti biasa merasakan kelelahan, lalai atau melakukan kesalahan-kesalahan yang bisa disebabkan oleh berbagai persoalan pribadi atau keterampilan yang kurang dalam melakukan pekerjaan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan harus melakukan pelatihan-pelatihan dalam melakukan pekerjaan secara baik, membuat pedoman pelaksanaan kerja secara tertulis, meningkatkan disiplin, melakukan pengawasan oleh atasan langsung dan mungkin dapat

memberikan *reward* bagi mereka yang mengikuti prosedur dengan benar.

2. Faktor Peralatan Kerja

Peralatan kerja atau pelindung bisa saja rusak atau tidak memadai. Untuk setiap perusahaan senantiasa harus memperhatikan kelayakan setiap peralatan yang dipakai dan melatih para pegawai untuk memahami karakteristik setiap peralatan dan mekanisme kerja peralatan tersebut.

3. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa saja menjadi tempat kerja yang tidak aman, sumpek atau terlalu penuh, penerangan dan ventilasi tidak memadai. Selain itu, iklim psikologis di antara pekerja juga bisa kurang baik, misalnya tidak ada interaksi yang saling membantu diantara pekerja, tidak ada *accountability* dan *responsibility* para pekerja terhadap keselamatan yang lain. Jadi perusahaan juga harus membangun *teamwork* yang baik melalui berbagai macam program.

sedangkan menurut (Ike kusdyah Rahmawati 2008:173) faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan maupun kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya :

1. Faktor Fisik.

Faktor fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembapan, cepat rambat udara, vibrasi mekanis, radiasi, tekanan udara, dan lain-lain.

2. Faktor Kimia

Faktor kimia, yaitu berupa gas, uap, debu, kabut, awan, cairan dan benda-benda padat.

3. Faktor Biologis

Faktor Biologis baik dari golongan hewan maupun tumbuh-tumbuhan.

4. Faktor fisiologis

Faktor fisiologis seperti konstruksi mesin, sikap dan cara kerja

5. Faktor mental-psikologis,

Faktor mental-psikologis yaitu susunan kerja, hubungan di antara pekerja atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja dan sebagainya.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah “tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999:33) mengatakan bahwa, “kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier

(dalam Moh As'ad, 2003) sebagai, "kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan". Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

Kinerja sebagai, "hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu" (Tika, 2006). Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah "kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan". Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan, "perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan". Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai, "hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja". "Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan" (Masrukhin dan Waridin, 2004).

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi”. menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa, “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu

dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : Memiliki tanggung jawab yang tinggi, Berani mengambil risiko, Memiliki tujuan yang realistis, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1). Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2). Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3). Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.3.3. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Syafarudin Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat efaluation harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision* (penempatan)
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

2.3.4. Manfaat Kinerja Karyawan

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi,
5. pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
6. Untuk kepentingan penelitian pegawai

7. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

2.3.5. Cara Mengukur Kinerja Karyawan

Di dalam sistem penilaian, di samping faktor penilaian, ukuran-ukuran penilaian ikut menentukan obyektivitas penilaian. Ukuran-ukuran tersebut tentunya yang dapat diandalkan, sehingga secara keseluruhan dapat membentuk suatu sistem penilaian yang seobyektif mungkin. Untuk mencapai obyektivitas penilaian tersebut, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan karyawan (*job related*), praktis dan mempunyai standar pelaksanaan kerja menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang dapat diandalkan. Bernandin dan Russel (1995), mengemukakan 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya:

1. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantitiy*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeline*

Merupakan lamanya kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. *Cost effectiveness*

Besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision*

Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan suatu fungsi karyawanan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*

Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.

3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak berbuat kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas, diperlukan adanya suatu ukuran standar yang ditetapkan terlebih dahulu untuk membandingkan apakah prestasi kerja telah sesuai dengan keinginan yang diharapkan, sekaligus untuk melihat besarnya penyimpangan yang terjadi dengan membandingkan antara hasil kerja karyawan secara aktual dengan ukuran standarnya.

2.4. Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Dalam Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan pada PT Trakindo Utama berlandaskan pada :

1. Undang-Undang Pemerintah Nomer 1 Tahun 1970
2. Undang-Undang Pemerintah 1945 Pasal 27
3. ISO (Sertifikasi Standar Amerika)
4. Ansi (Sertifikasi Standar New Zewland)
5. OHSAS 18001 : 2007

Sehingga melahirkan suatu badan pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar yang bernama SHE (*Safety, Healthy And Enveronment*) yang menangani masalah tentang Kesehatan, Keselamtan dan Lingkungan Kerja pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar, Badan SHE pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar mengeluarkan kebijakan yang harus dipatuhi oleh seluruh Cabang PT Trakindo Utama yang tersebar di seluruh Indonesia, adapun SHE *Policy* sebagai berikut :



KEBIJAKAN K3L

KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN HIDUP

PT Trakindo Utama adalah perusahaan penyalur (*dealer*) resmi di Indonesia untuk Produk Caterpillar dan dengan Kebijakan ini **PT Trakindo Utama** bertekad untuk mencapai standar kinerja setinggi mungkin dalam bidang Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Pengelolaan Lingkungan Hidup di seluruh Cabang dan Lokasi Kerja-nya.

Sebagai pemimpin dalam bidang alat-alat berat, **PT Trakindo Utama** akan selalu mengutamakan penerapan sistem K3L dalam peningkatan operasional di seluruh wilayah kerja. **PT Trakindo Utama** akan senantiasa menciptakan, memberikan dan memelihara Lingkungan Kerja yang aman dan sehat bagi seluruh Karyawan, Pelanggan serta Mitra Kerja.

Demi suksesnya pelaksanaan kebijakan ini, kita harus memastikan seluruh kegiatan harus sesuai dan sejalan dengan apa yang telah ditetapkan agar memenuhi standar keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan hidup serta mengambil tindakan yang perlu untuk menjamin semua pihak bekerja di tempat yang aman.

Untuk itu, PT Trakindo Utama akan:-

- Memenuhi semua Peraturan Pemerintah dan persyaratan lainnya yang berlaku,
- Mengutamakan pelaksanaan serta mempertahankan kualitas sistem K3L di seluruh cabang dan lokasi kerja,
- Mengidentifikasi semua bahaya serta mengelola resiko terkait secara efektif,
- Meyakinkan seluruh karyawan untuk bertanggung jawab penuh terhadap seluruh aspek K3L di lingkungan kerja masing-masing,
- Berkomitmen mencegah terjadinya cedera dan penyakit akibat kerja,
- Selalu menciptakan dan meningkatkan "Kepedulian Lingkungan Hidup",
- Mengelola semua aspek dan dampak lingkungan di area kerja secara efektif,
- Mencegah polusi yang berakibat Penurunan Daya Dukung Lingkungan,
- Memberikan Pelatihan dan Penyuluhan kepada seluruh karyawan untuk mendukung tujuan Kebijakan ini dan persyaratan Sistem K3L, dan
- Memastikan bahwa tujuan dari kebijakan ini akan disosialisasikan kepada seluruh karyawan, pelanggan, pemasok, tamu, serta pihak lain yang terkait.

Melalui sistem yang efektif dan efisien, **PT Trakindo Utama** akan memajukan budaya kerja secara berkesinambungan, menggunakan praktek manajemen baru dan mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang terbaru terhadap K3L, serta senantiasa melakukan pengkajian ulang, dan melakukan peningkatan serta pengembangan sistem secara rutin melalui audit internal agar tetap dapat meningkatkan prestasi perusahaan secara terus-menerus.

Apabila ada peraturan tertentu yang belum tersedia atau ada yang perlu di sempurnakan, kami akan menciptakan dan menerapkan Standar Internal yang tepat untuk mencerminkan komitmen **PT Trakindo Utama**.

Jakarta, 01 Juli 2009

Bari Hamami
Presiden Direktur

Ali R. Alhabasyi
Direktur & COO

Abdullah Juffry
Direktur & CFO

2.5. Tabel

Keunggulan PT Trakindo Utama dan Pesaingnya (PT United Tractors)

NO	NAMA PERUSAHAAN	KEUNGGULAN
1	PT Trakindo Utama	<p>A. Service</p> <p>Trakindo menawarkan rangkaian lengkap program pemeliharaan dan pemeriksaan teknis yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing pelanggan. Mulai dari program Parts Exchange Service, Planned Component Replacement, Custom Track Service dan Custom Hydraulic Service, sampai dengan layanan Field Service dan CAT Care meetings</p> <p>B. Kontrak</p> <p>Kontrak Customer Support Agreement (CSA) dengan Trakindo dapat membantu meningkatkan produktivitas peralatan dan sekaligus menekan biaya operasional bagi pelanggan</p> <p>C. Fasilitas</p> <p>Trakindo mengoperasikan jaringan specialized workshop yang tersebar di seluruh Indonesia, dimana para teknisi yang terampil dan dilengkapi dengan perlengkapan khusus yang canggih dapat melakukan pekerjaan Trakindo mengoperasikan fasilitas Component Rebuild Center.</p> <p>D. Training Center</p> <p>Training Center kami yang terletak di perbatasan kota Jakarta merupakan salah satu fasilitas pelatihan tercanggih di kawasan Asia-Pasifik, dilengkapi dengan satu-satunya fasilitas pelatihan mesin bertenaga gas yang ada di kawasan tersebut. Disini, para teknisi Trakindo maupun mereka yang dikirim oleh para pelanggan kami, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, mempelajari keterampilan baru, dan mengikuti berbagai perkembangan terakhir yang terjadi di bidangnya.</p> <p>E. Distribusi Parts</p> <p>Trakindo telah mengembangkan sistem jaringan distribusi yang dapat melayani pengadaan suku cadang secara cepat dan efisien bagi pelanggan dimanapun di seluruh Indonesia, termasuk jaringan kantor cabang dan depo suku cadang yang tersebar luas di seluruh Indonesia. Jaringan distribusi fisik tersebut didukung oleh Dealer Business System (DBS), perangkat pencatat inventarisasi dan pelacakan suku cadang terkomputerisasi yang terintegrasi dengan jaringan global Caterpillar,</p>

NO	NAMA PERUSAHAAN	KEUNGGLAN
		<p>F. 6 (Six) Sigma</p> <p>6Sigma telah menjadi bagian tak terpisahkan dari operasional berbagai perusahaan besar di dunia. Melalui analisa statistik atas proses bisnis– baik itu proses produksi, transaksi, produk maupun jasa – dan melakukan identifi kasi titik-titik penyempurnaan, aplikasi 6Sigma dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan laba, kualitas produk maupun kepuasan pelanggan.</p> <p>G. <i>Marketing Technology Work</i></p> <p>Teknologi Informasi (TI) berperan penting dalam menghadirkan layanan berkualitas bagi para pelanggan. Dengan aplikasi Dealer Business System (DBS).</p> <p>H. Service</p> <p>Karyawan merupakan aset utama bagi Trakindo. Dimulai dengan merekrut bakat-bakat terbaik di bidangnya, Trakindo kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang diperlukan, termasuk program-program pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik di bidangnya masing-masing. Trakindo juga telah mengembangkan system pengembangan sumber daya manusia yang memberikan imbal jasa berupa pengembangan karir berbasis kinerja.</p> <p>I. SHE (<i>Safety, Health and Environment</i>)</p> <p>Masalah Keselamatan, Kesehatan Kerja & Lingkungan senantiasa merupakan aspek penting dalam aktivitas bisnis dan operasional Trakindo. Penerapan K3L di Trakindo telah diatur dalam suatu kerangka formal yang mencakup aspek kebijakan perusahaan, perencanaan, implementasi, pengukuran kinerja, serta evaluasi dan penyempurnaan secara berkelanjutan. Sistem Manajemen Keselamatan , kesehatan kerja dan lingkungan Trakindo didasarkan pada standar OHSAS 18001 dan ISO 14001, dan disusun untuk memastikan tersedianya lingkungan kerja dan operasional yang mampu menjamin keselamatan dan kesehatan dari para karyawan, Trakindo juga memastikan bahwa kebijakan dan prosedur K3L senantiasa selaras dengan undang-undang maupun peraturan pemerintah lain yang terkait.</p>

NO	NAMA PERUSAHAAN	KEUNGGULAN
2.	PT. United Tractors	<p>J. Corporate, Social And Responsibility (CSR)</p> <p>Aktivitas dalam rangka tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) di lingkungan Trakindo diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan dan kepentingan stakeholder, terutama karyawan dan masyarakat setempat. Menyadari pentingnya pendidikan bagi generasi penerus Indonesia, Trakindo aktif menyediakan dukungan pendidikan sebagai bagian penting dari CSR, melalui program beasiswa bagi putra-putri karyawan yang berprestasi. Di samping itu, program kerja sama pendidikan dengan beberapa Sekolah Teknik Menengah dan Politeknik di Indonesia juga merupakan wujud nyata upaya Trakindo dalam mewujudkan misi perusahaan, dengan membantu pendirian program studi Alat Berat di institusi-institusi tersebut. Hal ini dilakukan melalui penyediaan mesin, peralatan dan fasilitas multimedia bagi program studi tersebut, serta perekrutan lulusan yang memenuhi syarat.</p> <p>A. Serve</p> <p><i>Serve</i>, Penerapan dalam kehidupan sehari-hari yaitu melayani masalah dengan sabar untuk mendapatkan solusi yang terbaik dan saling menguntungkan.</p> <p>B. Organization</p> <p><i>Organized</i>, Penerapan dalam kehidupan sehari-hari yaitu disiplin dalam bekerja, membuat perencanaan-perencanaan ke depan, dan berkoordinasi dengan organisasi/divisi terkait dalam pencapaian tujuan bersama.</p> <p>C. Leading</p> <p><i>Leading</i>, Penerapan dalam kehidupan sehari-hari yaitu berusaha sebaik-baiknya untuk menjadi yang terbaik dalam berbagai hal. Kemampuan untuk membaca dan menganalisa pergerakan kompetitor, kemudian menentukan formula untuk terus bertahan diatas dan semakin meninggalkan para kompetitor.</p> <p>D. Uniqueness</p> <p><i>Uniqueness</i>, Penerapan dalam kehidupan sehari-hari yaitu memberikan sesuatu yang berbeda dalam berbagai kesempatan baik dalam pekerjaan, pergaulan, dan menghadapi masalah. Perbedaan dalam hal ini harus bersifat lebih baik daripada yang lainnya, sehingga <i>brand</i> akan semakin terkenal dan mendominasi pasar.</p> <p>E. Totaly</p> <p><i>Totality</i>, Penerapan dalam kehidupan sehari-hari yaitu keprofesionalan kita dalam pekerjaan. Professional dalam hal ini disesuaikan dengan pikiran dan hati yang senang dalam melakukannya dan bukan karena keterpaksaan. Loyalitas tanpa batas, dengan begitu kita akan melakukan pekerjaan dengan optimal.</p>

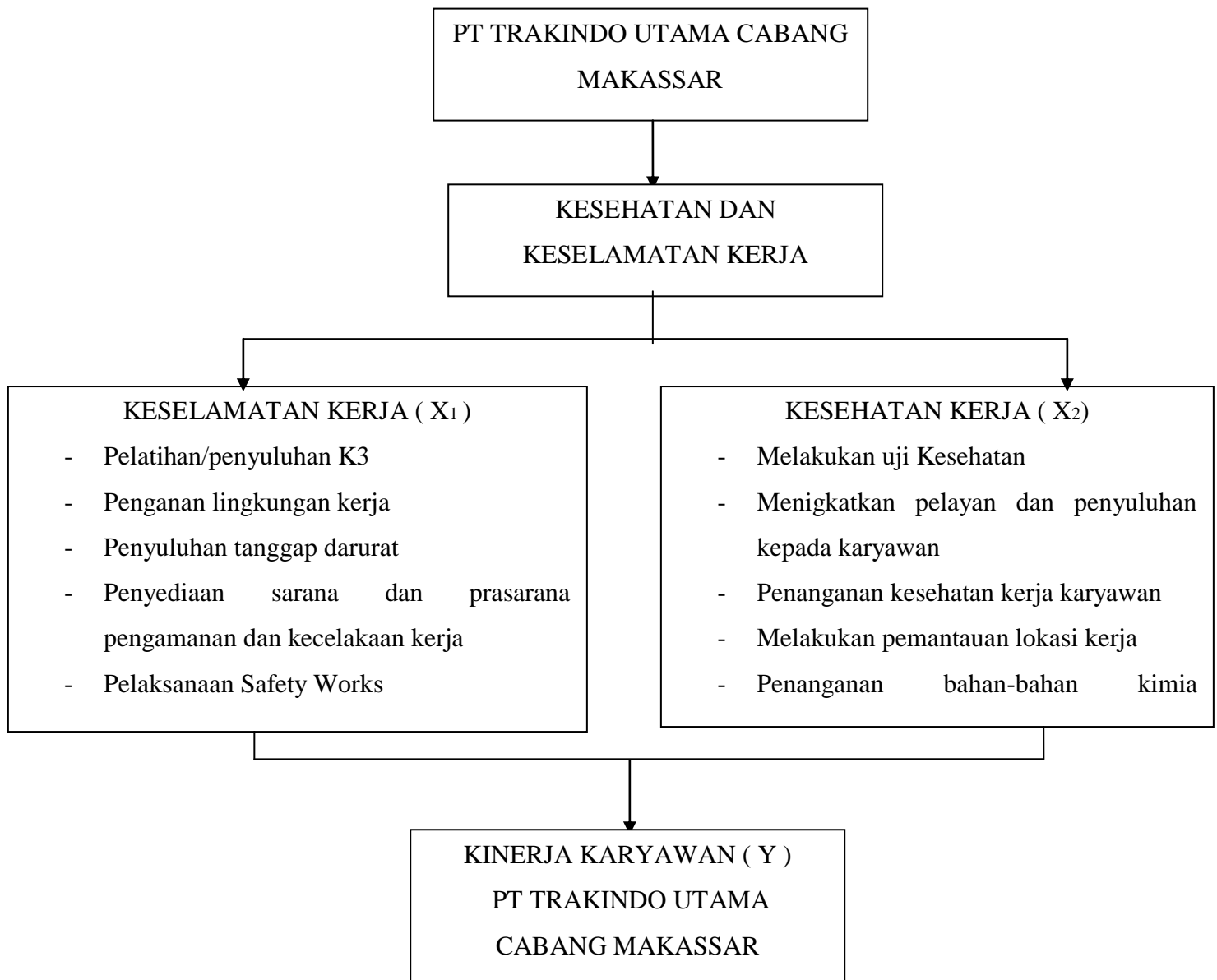
NO	NAMA PERUSAHAAN	KEUNGGULAN
		<p>D. <i>Uniqueness</i> <i>Uniqueness</i>, Penerapan dalam kehidupan sehari-hari yaitu memberikan sesuatu yang berbeda dalam berbagai kesempatan baik dalam pekerjaan, pergaulan, dan menghadapi masalah. Perbedaan dalam hal ini harus bersifat lebih baik daripada yang lainnya, sehingga <i>brand</i> akan semakin terkenal dan mendominasi pasar.</p> <p>E. <i>Totaly</i> <i>Totality</i>, Penerapan dalam kehidupan sehari-hari yaitu keprofesionalan kita dalam pekerjaan. Professional dalam hal ini disesuaikan dengan pikiran dan hati yang senang dalam melakukannya dan bukan karena keterpaksaan. Loyalitas tanpa batas, dengan begitu kita akan melakukan pekerjaan dengan optimal.</p> <p>F. <i>Innovative</i> <i>Innovative</i>, Penerapan dalam kehidupan sehari-hari yaitu selalu memikirkan ide/gagasan baru yang kreatif dan bersifat membuat menjadi lebih baik pada sistem yang sudah berjalan dan masalah yang terjadi sehingga selalu tercipta sesuatu yang lebih baik dari yang lalu.</p> <p>G. <i>Open Minded</i> <i>Open-minded</i>, Penerapan dalam kehidupan sehari-hari yaitu berpikir terbuka serta mau menerima saran dari orang lain demi kemajuan bersama. <i>Couching</i> dan <i>conselling</i> dengan sesama karyawan untuk saling melengkapi gagasan dan ide yang ada</p> <p>H. <i>Networking</i> <i>Networking</i>, Penerapan dalam kehidupan sehari-hari yaitu menjalin relasi dengan berbagai rekan kerja, lintas divisi, lintas perusahaan, dan yang lain, sehingga dapat memperoleh wawasan yang luas untuk mempermudah kerja dan tujuan yang ingin dicapai</p>

2.6. Tabel

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel yang diteliti	Metode analisis	Hasil Penelitian
Mahardika (2005)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi Berganda	Bahwa Program K3 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga penerapan K3 yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan
Anita Yuraida (2006)	Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan kerja dan Kinerja Karyawan	Teknik Rentang Skala, Regresi linier berganda dengan uji f dan uji T	Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan tidak dapat berjalan dengan baik, dikarenakan karyawan lebih mementingkan jumlah produksi dan mutu dalam perkembangan perusahaannya.
Rijuna Dewi (2006)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada PT Ecogreen Oleochemiclas Medan Plants	<i>Metode Uji</i> Asumsi Klasik, uji validitas dan reabilitas, metode analisi deksriptif dan metode kualitatif	Bahwa adanya hubungan yang positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan
Nelda Tiro Simanjuntak (2009)	Kesehatan Keselamatan Kerja, dan Produktifitas Karyawan	Metode Korelasional dan analisis data kuantitatif	Bahwa adanya hubungan yang positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan

2.7. Kerangka Pikir



2.8. Hipotesis

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

1. “Diduga bahwa ada pengaruh implementasi kesehatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar”.
2. “Diduga bahwa ada pengaruh implementasi keselamatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Suatu desain penelitian menyatakan struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah.

Berdasarkan hipotesis dalam rancangan penelitian ini ditentukan variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian. Ada 3 (tiga) variabel yaitu karakteristik informasi kesehatan dan keselamatan kerja, dan kinerja karyawan. Selanjutnya menentukan instrumen berdasarkan variabel penelitian dan kemudian menentukan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi dan kuisioner. Teknik analisis yang dipergunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi berganda. Sebelum uji variabel koefisien determinasi (R^2), uji variabel individual (t) yang, uji variabel secara bersama-sama (f). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan langkah terakhir disimpulkan serta diberikan saran.

3.2. Tempat dan Waktu

Tempat penelitian dilakukan di perusahaan PT Trakindo Utama Cabang Makassar, berlokasi di Jalan Racing No. 02 Makassar, aktivitas utamanya bergerak dibidang jasa dan manufaktur. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa sangat relevan dengan permasalahan yang akan diteliti, karena keberadaan, sarana dan prasaranan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja sangat menunjang terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari suatu elemen tertentu dengan unsur tertentu dengan kualitas serta ciri-ciri tertentu. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini sebanyak 130 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah orang pegawai yang mengetahui akan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan atau yang mewakili jumlah karyawan keseluruhan dalam perusahaan. Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Solvin (Syofian Siregar 2010 : 149) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

dari jumlah populasi tersebut dengan perkiraan tingkat kesalahan akibat ketidakteelitian sebesar 10%, maka dengan menggunakan rumus diatas akan diperoleh sampel sebesar sebagai berikut :

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0.1)^2} = 56,52 \text{ dibulatkan menjadi } 57$$

dari perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 57 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif yaitu data atau informasi yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk hitungan atau angka-angka yang masih perlu dianalisis seperti biaya-biaya kesehatan dan keselamatan kerja dan data lainnya yang dapat menunjang pembahasan ini.

- b. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan ataupun tulisan, seperti sejarah sengkata perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas dari masing-masing organisasi.

2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan pengamatan serta wawancara secara langsung dengan pihak perusahaan sehubungan dengan data yang akan dibutuhkan. Data-data yang dimaksud adalah antara lain biaya kesehatan dan biaya keselamatan karyawan perusahaan PT Trakindo Utama Cabang Makassar.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan serta informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan data yang berasal dari penanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar, adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan sebagai berikut :

- 1. Penelitian lapangan (Field Research), yaitu metode pengamatan dari yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung pada obyek yang diteliti serta dengan mengadakan wawancara (Interview) dengan bagian-bagian yang terkait dan sejumlah responden.

2. Penelitian pustaka (Library Research) adalah bentuk penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi dan membaca literature-literatur dengan masalah yang terkait, karangan ilmiah berbagai bahan pustaka lainnya yang ada hubungannya dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Data yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan selain menggunakan proses wawancara dan penyebaran kuisioner kepada pihak-pihak terkait pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar.
4. Berdasarkan dari populasi yang digunakan serta menggunakan cara sampel maka jumlah yang karyawan yang terlibat dalam pengumpulan data sebanyak 56 orang.
5. jadwal waktu pelaksanaan pengumpulan data akan dilakukan \pm 1 bulan di PT Trakindo Utama Cabang Makassar.

3.6. Definisi Variabel

Dalam penelitian yang sifatnya kuantitatif ini, penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variable untuk selanjutnya dilakukan analisis untuk mencari hubungan anatar satu variabel dengan variabel lainnya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut :

1. Kesehatan merupakan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja perusahaan di ukur dengan

- Melakukan uji Kesehatan.
- Meningkatkan pelayanan dan penyuluhan kepada karyawan.
- Penanganan kesehatan kerja karyawan.
- Melakukan pemantauan lokasi kerja .
- Penanganan limbah.

2. Keselamatan kerja adalah aktivitas yang ditujukan untuk melakukan perlindungan resiko karyawan dalam menangani pekerjaan diukur dengan

- Pelatihan/penyuluhan K3
- Pengamanan lingkungan kerja
- Penyuluhan tanggap darurat
- Penyediaan sarana dan prasarana pengamanan dan kecelakaan kerja
- Pelaksanaan Safety Works

3. Kinerja Karyawan merupakan hasil positif yang dicapai oleh karyawan berdasarkan target yang ingin dicapai diukur dengan.

- *Quality*
- *Quantity*
- *Timeline*
- *Cost Effectiveness*
- *Need For Supervision*
- *Interpersonal Impact*

3.7. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diselidiki.

“Metode Deskriptif Analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada”. (Sugiyono 2008:105), Dari pengertian di atas adapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data yang sebenarnya kemudian disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada.

3.8. Alat Analisis

Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.1 Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variable dependen (kinerja karyawan dan variable independen (kesehatan dan keselamatan

kerja), maka digunakan rumus yang dikemukakan oleh Ridwan dan Akdom (2007 : 142) yaitu sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (2)$$

Di mana :

X_1 = Biaya kesehatan kerja

X_2 = Biaya keselamatan kerja

Y = Kinerja Karyawan

b_0 = Konstante

b_1, b_2 = Koefisien regresi yang akan dihitung.

3.8.2. Pengujian Variabel Secara Bersama-Sama (Uji F)

Uji F adalah pengujian variabel independen secara bersama sama yang dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Agus Irianto, 2007-2001). pengujian ini dilakukan dengan pengujian satu sisi dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen (kesehatan dan keselamatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

- b. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kesehatan dan keselamatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Dengan criteria pengujian sebagai berikut :

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- b. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Untuk menguji koefisien kearah regresi digunakan F-test dengan menggunakan rumus :

$$F\text{-test} = \frac{R^2 / (k-1)}{1-R^2 / n-k} \quad (4)$$

Dimana :

F = F ratio

R = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah observasi

Tarif signifikan 5 %

Jika $F_{regresi} > F_{tabel}$ maka signifikan

Jika $F_{regresi} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan

3.8.3. Pengujian Variabel Secara Individu (Uji t)

Uji t adalah pengujian variabel independen secara individu yang dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Istijanto 2006 : 101).

Pengujian ini dilakukan dengan pengujian satu sisi dan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

- a. $H_0 : b = 0$ berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (kesehatan dan keselamatan kerja) terhadap kinerja karyawan.
- b. $H_a : b > 0$ berarti ada hubungan positif yang signifikan antara variabel independen (kesehatan dan keselamatan kerja) terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yang diperoleh dari perhitungan, dilakukan uji t dua sisi yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$: variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_1 > 0$: variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Dimana :

b_1 : penafsiran koefisien b_1

$$\text{terhitung} = \frac{bi}{sbi} \quad (3)$$

Dimana :

b_1 : Koefisien dari variabel bebas ke 1 (penaksir koefisien)

sbi : Simpangan baku dari variabel bebas ke 1

Sementara nilai $t\text{-tebal} = t_{\alpha/2 \text{ df } (n-k)}$

k : konstan dan parameter dari parameter yang diestimasi.

Dengan menggunakan derajat keyakinan tertentu, maka jika :

- a. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti koefisien variabel signifikan.
- b. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, berarti koefisien adalah tidak signifikan.

Rasio tersebut berdistribusi nilai t dengan *degree freedom*.

3.8.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel independen. koefisien determinasi mencari seberapa besar variasi variabel independen

dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen (Agus Irianto, 2007 : 206). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 Y_{X_1, X_2, \dots, X_n} = \frac{b_1 YX_1 + b_2 YX_2 + \dots + b_n YX_n}{Y^2} \quad (5)$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

Y = Variabel dependen

X_1, X_2, X_3 = Variabel independen

Koefisien determinasi ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini akan mempunyai range antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai R^2 ini mendekati 1, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9. Pengukuran Instrumen Penelitian

Pada Penelitian ini menggunakan teknik kuisioner yang dimana pada setiap pilihan pertanyaan akan diberikan skor yang diberikan oleh peniliti dan menjadi tolak ulur terhadap penilaian terhadap perusahaan, adapun penilaian berdasarkan Sitem Likert adalah sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5
- Setuju (S) : diberi bobot 4
- Cukup Setuju (CS) : diberi bobot 3
- Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan deskripsi karakteristik responden ini adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan posisi/jabatan kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 sampai dengan tabel 4.5.

1. Komposisi Responden Menurut Usia

Tabel 4.1.

Komposisi Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
19 - 24 tahun	16	28,07%
25 - 30 tahun	24	42,11%
31 - 36 tahun	10	17,54%
> 37 tahun	7	12,28%
Total	57	100

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden berumur 25-30 tahun paling banyak yaitu sebesar 42.11 %, sedangkan yang paling sedikit adalah responden berumur >37 tahun yaitu sebesar 12.28%. Berdasarkan data di atas dapat juga diketahui jumlah karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Makassar.

2. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut jenis kelamin yang disajikan pada tabel 4.2. berikut ini :

Tabel 4.2.

Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	39	68,43
Perempuan	18	31,57
Total	57	100

Sumber : Data Primer(kuesioner), diolah 2012

Dari tabel di atas terlihat bahwa pelanggan pria dan wanita hampir sebanding dengan persentase pelanggan Pria lebih tinggi 68.43% dibandingkan pelanggan Wanita. Hal tersebut memperlihatkan bahwa Karyawan PT Trakindo Utama Cabang Makassar tidak memandang jenis kelamin/gender.

3. Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut status pendidikan yang disajikan pada tabel 4.3. berikut ini :

Tabel 4.3.

Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

Status	Jumlah	Prosentase (%)
SMA/STM	21	36,84
Diploma	11	19,30
Sarjana/S1	18	31,58
Master/S2	7	12,28
Total	57	100

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan akhir SMA/STM dan Sarjana yaitu sebesar 36.84% dan 31.58%. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden memiliki jenjang pendidikan yang cukup tinggi.

4. Komposisi Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4.4.

Komposisi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 1 tahun	21	36.84
1 – 3 tahun	38	66.67
3 – 6 tahun	7	12.28
> 6 tahun	7	12,28
Total	57	100

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2012

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa komposisi responden berdasarkan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 36,84 % atau 21 orang, masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 66,67% atau 38 orang, masa kerja 3 – 6 tahun sebanyak 12,28 % atau 7 orang dan diatas 6 tahun masa kerja sebanyak 12,28% atau 7 orang.

5. Komposisi Posisi kerja/Jabatan Responden

Tabel 4.5.

Komposisi Responden Menurut Posisi kerja/Jabatan Responden

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Admin	16	28.10
Sales	6	10.53
Warehouse	9	15.79
Mechanic	20	35.17
Security	6	10.53
Total	57	100

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2012

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa responden kebanyakan adalah mempunyai profesi sebagai Mechanic yaitu sebesar 35.09%.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai Implementasi Keselamatan dan *Kesehatan* Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang Makassar berdasarkan tanggapan karyawan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman responden.

Penilaian kinerja akan menjadi sistem yang baik jika dapat dipahami dan diterima karyawan. Oleh karena itu, analisis tanggapan karyawan terhadap penilaian kinerja dan peningkatan karier perlu dilakukan dalam penelitian ini. Skala yang digunakan untuk melihat tanggapan karyawan terhadap penilaian kinerja dan peningkatan karier adalah skala Likert.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5
- Setuju (S) : diberi bobot 4
- Cukup Setuju (CS) : diberi bobot 3
- Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat

interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Riduwan (2010 : 73) adalah sebagai berikut :

$$(1) \quad P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)

3,40 – 4,19 = Baik (B)

2,60 – 3,39 = Kurang Baik (KB)

1,80 – 2,59 = Tidak Baik (TB)

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

Variabel bebas adalah *Kesehatan Kerja* (X_1) dan *Keselamatan Kerja* (X_2), dan sebagai variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan, akan dijelaskan di bawah ini:

a. Keselamatan Kerja (X_1)

Keselamatan Kerja aktivitas yang ditujukan untuk melakukan perlindungan resiko karyawan dalam menangani pekerjaan diukur dengan pelatihan dan penyuluhan K3, penanganan lingkungan kerja, penyuluhan tanggap darurat, penyediaan sarana dan prasarana pengamanan dan kecelakaan kerja, dan pelaksanaan *safety works*. Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 4.6. berikut

Tabel 4.6.

Presepsi Karyawan terhadap atribut dimensi keselamatan kerja

No	Indikator	SS			S			CS			TS			STS			Total			Rata - Rata
		Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	
1	Pelatihan dan penyuluhan	7	35	12,3%	43	172	75,4%	7	21	12,3%	0	0	0	0	0	0	57	228	100%	4
2	Penanganan Lingkungan Kerja	15	75	26,3%	37	148	64,9%	15	45	8,8%	0	0	0	0	0	0	57	268	100%	4,70
3	Penyuluhan Tanggap Darurat	75	20	7%	32	128	56,1%	15	45	26,3%	4	8	7%	2	2	5%	57	203	100%	3,56
4	Penyediaan Sarana dan Prasarana	12	15	21,1%	21	84	36,8%	20	60	35,1%	4	8	7%	0	0	0	57	212	100%	3,72
5	Pelaksanaan Safety Works	15	75	26,3%	17	68	29,8%	16	48	28,1%	5	10	8,8%	4	4	7%	57	205	100%	3,6

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2012

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa keselamatan kerja yang dirasakan karyawan sudah baik hal itu di buktikan dengan nilai persepsi karyawan terhadap atribut tersebut, untuk pernyataan pertama (1) sebanyak 12,3% memiliki persepsi sangat setuju, 75,4% menyatakan setuju, dan 12,3% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan kedua (2) sebanyak 26,3% memiliki persepsi sangat setuju, 64,9% menyatakan setuju,

8,8% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ketiga (3) sebanyak 7% memiliki persepsi sangat setuju, 56,1% menyatakan setuju, 26,3% menyatakan cukup setuju, dan 7% mengatakan tidak setuju, menyatakan sangat tidak setuju 5%.

Untuk pernyataan keempat (4) sebanyak 21,1% memiliki persepsi sangat setuju, 36,8% menyatakan setuju, 35,1% menyatakan cukup setuju, dan 7% mengatakan tidak setuju. Untuk pernyataan kelima (5) sebanyak 26,3% memiliki persepsi sangat setuju, 29,8% menyatakan setuju, 28,1% menyatakan cukup setuju, dan 8,8% mengatakan tidak setuju, 7% menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan (1) diperoleh nilai sebesar 4 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (2) diperoleh nilai sebesar 4,70 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Untuk pernyataan (3) diperoleh nilai 3,56 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (4) diperoleh nilai 3,72 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Dan untuk pernyataan (5) diperoleh nilai 3,60 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19.

b. Kesehatan Kerja (X_2)

Kesehatan Kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja perusahaan diukur dengan melakukan uji kesehatan, meningkatkan pelayanan dan penyuluhan, penanganan kesehatan kerja karyawan, melakukan pemantauan lokasi kerja, dan penanganan bahan-bahan kimia

berbahaya. Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 4.7

	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata
								-

berikut:

Tabel 4.7
Persepsi Karyawan terhadap atribut dimensi Kesehatan Kerja

		J	N		J	N		J	N		J	N		J	N		J	N		Rata
		u	i	%	u	i	%	u	i	%	u	i	%	u	i	%	u	i	%	
		m	l		m	l		m	l		m	l		m	l		m	l		
		a	a		a	a		a	a		a	a		a	a		a	a		
		h	i		h	i		h	i		h	i		h	i		h	i		
1	Melakukan Uji Kesehatan	15	75	26,3%	37	148	8,8%	5	12	8,8%	0	0	0	0	0	0	57	238	100%	4,17
2	Pelayanan Penyuluhan	15	75	26,3%	30	120	52,6%	11	30	19,3%	1	2	1,8%	0	0	0	57	230	100%	4,03
3	Penanganan Kesehatan Kerja	6	30	10,5%	36	144	63,2%	13	6	22,8%	2	4	3,5%	0	0	0	57	217	100%	3,80
4	Pemantauan Lokasi Kerja	3	15	5,3%	40	160	70,2%	12	15	21,1%	2	4	3,5%	0	0	0	57	215	100%	3,77
5	Penanganan Limbah	21	105	36,8%	24	96	42,1%	10	18	17,5%	2	4	3,5%	0	0	0	57	235	100%	4,12

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa Kesehatan kerja yang dirasakan karyawan sudah sangat baik hal itu di buktikan dengan nilai persepsi karyawan terhadap atribut tersebut , untuk pernyataan pertama (1) sebanyak 26,3% memiliki persepsi sangat setuju, 64,9% menyatakan setuju, 8,8%. Untuk pernyataan kedua (2) sebanyak 26,3% memiliki persepsi sangat setuju, 52,6% menyatakan setuju, 19,3% menyatakan cukup setuju, dan 1,8 % mengatakan tidak setuju. Untuk pernyataan ketiga (3) sebanyak 10,5% memiliki persepsi sangat setuju, 63,2% menyatakan setuju, 22,8% menyatakan cukup setuju, dan 3,5 % mengatakan tidak setuju.

Untuk pernyataan keempat (4) sebanyak 5,3% memiliki persepsi sangat setuju, 70,2% menyatakan setuju, 21,1% menyatakan cukup setuju, dan 3,5% mengatakan tidak setuju. Untuk pernyataan kelima (5) sebanyak 36,8% memiliki persepsi sangat setuju, 42,1% menyatakan setuju, 17,5% menyatakan cukup setuju, dan 3,5% mengatakan tidak setuju.

Untuk pernyataan (1) diperoleh nilai sebesar 4,17 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (2) diperoleh nilai sebesar 4,03 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (3) diperoleh nilai 3,80 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (4) diperoleh nilai 3,77 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Dan untuk pernyataan (5) diperoleh nilai 4,12 yang berarti sangat baik karena berada pada range 3,40–4,19.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja diukur melalui kualitas, kuantitas, pengetahuan dan keterampilan, ketepatan waktu, serta komunikasi. Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 4.8. berikut:

Tabel 4.8.**Presepsi Karyawan terhadap atribut dimensi Kinerja**

No	Indikator	SS			S			CS			TS			STS			Total			Rata - Rata
		Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	
1	Kualitas	18	90	31,60%	35	140	61,4%	4	12	7%	0	0	0	0	0	0	57	242	100%	4.25
2	Kuantitas	8	40	14%	39	156	68,4%	10	30	17,5%	0	0	0	0	0	0	57	226	100%	3.96
3	Tepat Waktu	27	135	47,4%	28	112	49,1%	2	6	3,5%	0	0	0	0	0	0	57	253	100%	4.44
4	Orientasi Bekerja	21	105	36,8%	30	120	52,6%	5	15	10,5%	0	0	0	0	0	0	57	240	100%	4.21
5	Tuntutan Keberhasilan	15	75	26,3%	36	144	63,2%	6	18	10,5%	0	0	0	0	0	0	57	237	100%	4.15
6	Efektifitas Biaya	75	80	28,1%	29	116	50,9%	11	33	19,3%	1	2	1,8%	0	0	0	57	231	100%	4.05
7	Keseriusan Dalam Bekerja	8	40	14%	42	168	73,7%	7	21	12,3%	0	0	0	0	0	0	57	229	100%	4.01
8	Dukungan Supervisi	15	75	26,3%	37	148	64,9%	5	15	8,8%	0	0	0	0	0	0	57	238	100%	4.17
9	Ambisi	10	50	17,5%	40	160	70,2%	7	21	12,3%	0	0	0	0	0	0	57	231	100%	4.05
10	Kepercayaan Diri	2	10	3,5%	33	132	57,9%	20	60	35,1%	2	4	3,5%	0	0	0	57	206	100%	3.61

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2012

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa Kinerja karyawan yang dirasakan karyawan sudah baik hal itu di buktikan dengan nilai persepsi karyawan terhadap atribut tersebut, untuk pernyataan pertama (1) sebanyak 31,6% memiliki persepsi sangat setuju, 61,4% menyatakan setuju, 7% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan kedua (2) sebanyak 14% memiliki persepsi sangat setuju, 68,4% menyatakan setuju, 17,5% menyatakan cukup setuju, dan 7,7% mengatakan tidak setuju. Untuk pernyataan ketiga (3) sebanyak 11,5% memiliki persepsi sangat setuju, 61,5% menyatakan setuju, 23,1% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ke empat (4) sebanyak 36,8% memiliki persepsi sangat setuju, 52,6% menyatakan setuju, 10,5% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan kelima (5) sebanyak 26,3% memiliki persepsi sangat setuju, 63,2% menyatakan setuju, 10,5% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ke enam (6) sebanyak 28,1% memiliki persepsi sangat setuju, 50,9% menyatakan setuju, 19,3% menyatakan cukup setuju, dan 1,8% mengatakan tidak setuju. Untuk pernyataan ke tujuh (7) sebanyak 14% memiliki persepsi sangat setuju, 73,7% menyatakan setuju, 12,3% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ke delapan (8) sebanyak 26,3% memiliki persepsi sangat setuju, 64,9% menyatakan setuju, 8,8% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan kesembilan (9) sebanyak 17,5% memiliki persepsi sangat setuju, 70,2% menyatakan setuju, 12,3% menyatakan cukup setuju. . Untuk pernyataan

kesepuluh (10) sebanyak 3,5% memiliki persepsi sangat setuju, 57,9% menyatakan setuju, 35,1% menyatakan cukup setuju, 3,5 % untuk sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan (1) diperoleh nilai sebesar 4,25 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Untuk pernyataan (2) diperoleh nilai sebesar 3,96 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (3) diperoleh nilai 4,44 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Untuk pernyataan (4) diperoleh nilai 4,21 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Dan untuk pernyataan (5) diperoleh nilai 4,15 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (6) diperoleh nilai sebesar 4,05 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (7) diperoleh nilai sebesar 4,01 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (8) diperoleh nilai 4,17 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (9) diperoleh nilai 4,05 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Dan untuk pernyataan (10) diperoleh nilai 3,61 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19.

4.2 Metode Analisis Data

4.2.1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variable terikat (Y) maupun Variabel bebas (X_1 dan X_2) yang diolah dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 20.0 for windows*, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.9.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Nilai t	Signifikansi
(Constan)	9,149	3,121	0,003
Keselamatan (X_1)	0,472	3,832	0,000
Kesehatan (X_2)	1,147	9,787	0,000
R	0,844		
R ²	0,713		
F test	66,963		
F Sig	0,000		

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2012

Pada tabel korelasi menunjukkan suatu hubungan. Korelasi antara Kinerja karyawan dengan kesehatan kerja (X_1) dan Kinerja karyawan dengan keselamatan kerja (X_2).

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 9,149 + 1,147 X_1 + 0,472 X_2$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 9,149. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka implementasi kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 9,149.

Selain itu persamaan regresi linier berganda di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y.

Koefisien Regresi X_1 (Kesehatan kerja) sebesar 1,147 yang berarti bahwa jika X_1 (kesehatan kerja) naik sebesar satu satuan, akan memberikan pengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan) sebesar 1,147 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Koefisien Regresi X_2 (Keselamatan Kerja) sebesar 0,472 yang berarti bahwa jika X_2 (Keselamatan Kerja) naik sebesar satu satuan, akan memberikan pengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan) sebesar 0,472 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

4.3. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Analisis data diawali dengan uji validitas. Validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan kesesuaian alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan

dalam kuesioner, dengan apa yang ingin diukur. Oleh karenanya, semua item pertanyaan yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan memiliki nilai korelasi. Dimana suatu butir pertanyaan valid yang digunakan nilai r tabel. Dimana nilai r tabel dapat dicari dengan menggunakan persamaan:

$$R \text{ tabel} = \text{jumlah responden } (n) - 2$$

$$R \text{ tabel} = 57 - 2 = 55$$

Pada uji validitas, variable dinyatakan valid, bila nilai r hitung $<$ r tabel. Dengan demikian semua variable dapat dinyatakan valid, karena masing-masing variable yang diuji memiliki koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,261). Berikut ini disajikan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS berikut ini :

Tabel 4.10.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai R	R standard	Ket
Kinerja (Y)	Kualitas	0,761	0,261	Valid

	Kuantitas	0,499	0,261	Valid
	Tepat Waktu	0,571	0,261	Valid
	Orientasi bekerja	0,773	0,261	Valid
	Tuntutan keberhasilan	0,859	0,261	Valid
	Efektifitas Biaya	0,606	0,261	Valid
	Keseriusan dalam bekerja	0,343	0,261	Valid
	Dukungan supervisi	0,760	0,261	Valid
	Ambisi	0,784	0,261	Valid
	Kepercayaan diri	0,379	0,261	Valid
	Pelatihan/penyuluhan K3	0,272	0,261	Valid
Keselamatan Kerja (X1)	Pengamanan lingkungan kerja	0,275	0,261	Valid
	Penyuluhan tanggap darurat	0,350	0,261	Valid
	Penyediaan Sarana dan Prasarana	0,570	0,261	Valid
	Pelaksanaan Safety Works	0,609	0,261	Valid
	Melakukan Uji Kesehatan	0,511	0,261	Valid
Kesehatan Kerja (X2)	Meningkatkan pelayanan dan	0,577	0,261	Valid
	Penanganan kesehatan kerja	0,713	0,261	Valid
	Pemantauan lokasi kerja	0,718	0,261	Valid
	Penanganan limbah	0,810	0,261	Valid

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2012

Berdasarkan atas Hasil uji validitas, maka dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan valid karena nilai tabel r masing-masing koefisien di atas 0,261.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,80 menunjukkan keandalan (*reliabilitas*) instrumen. Hasil pengujian reliabilitas tampak pada table sebagai berikut:

.TABEL 4.11.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's standar	Keterangan
X ₁	0,619	0,60	Reliabel
X ₂	0,849	0,60	Reliabel
Y	0,890	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2011

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan seperti nampak pada tabel 4.11 di bawah dari semua pertanyaan dalam kuesioner diperoleh semua pertanyaan reliabel dengan standar *Cronbach Alpha* yang digunakan adalah 0,60.

4.3.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji adanya pengaruh implementasi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Makassar. Pengujian dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji – t dan secara simultan dengan menggunakan uji – F.

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh implementasi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Makassar pada tingkat signifikansi (α) = 0,05 (5%). Hasil uji simultan yang didapat tercantum pada tabel 4.9 dapat dilihat, bahwa pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan sebesar 69,963 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Makassar.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel kesehatan kerja dan variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pada tingkat signifikansi (α) = 0,05 (5%).

Hasil uji parsial (uji t) yang tercantum pada tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -9,787 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,832 dengan nilai signifikansi $0,005 \leq 0,05$, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hasil tersebut, diperoleh bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel kesehatan kerja, dengan nilai t hitung paling besar, yaitu sebesar 9,787, hal ini menunjukkan implementasi kesehatan kerja pada PT. Trakindo Utama Cabang Makassar memuaskan dan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besarnya persentase pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.9 sebesar 0,713, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 71,3% terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Makassar sedangkan sisanya sebesar 28,7% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

4.4. Pembahasan

John Ridley (1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia (2000:6), mengartikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah “suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut”. Keselamatan dan kesehatan

kerja merupakan factor penilaian yang merefleksikan persepsi karyawan terhadap implementasi kesehatan dan keselamatan Kerja yaitu :

1. Pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja adalah aktivitas yang ditujukan untuk melakukan perlindungan resiko karyawan dalam menangani pekerjaan diukur dengan Pelatihan/penyuluhan K3, Pengamanan lingkungan kerja, Penyuluhan tanggap darurat, Penyediaan sarana dan prasarana pengamanan dan kecelakaan kerja, Pelaksanaan Safety Works. Keselamatan bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden menyatakan persetujuannya, artinya implementasi keselamatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT Trakindo Utama Cabang Makassar.

2. Pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan merupakan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja perusahaan diukur dengan Melakukan uji Kesehatan, Meningkatkan pelayanan dan penyuluhan kepada karyawan, Pengamanan kesehatan kerja karyawan, Melakukan pemantauan lokasi kerja, Pengamanan limbah. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden menyatakan persetujuannya, artinya implementasi kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT Trakindo Utama Cabang Makassar.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji simultan bahwa *implementasi* kesehatan dan keselamatan kerja yang dilihat dari 2 dimensi; kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Makassar. Dari 2 (dua) dimensi *kesehatan kerja dan keselamatan kerja*, yang memberikan pengaruh paling dominan adalah dimensi kesehatan kerja dilihat dari nilai koefisien regresi paling besar dari kedua variabel di atas.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disajikan beberapa saran-saran yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan agar dalam meningkatkan *Kinerja Karyawan* maka perlu ditingkatkan kesehatan dan keselamatan kerja dalam penanganan pekerjaan. Dengan cara sebagai berikut :

A. Keselamatan Kerja

1. Penyuluhan dan program-program yang berkaitan dengan keselamatan kerja.
2. Melakukan program kerja Safety Works.
3. Melakukan program Zero Accidents.
4. Fasilitas dan perlengkapan yang sangat berkaitan dengan keselamatan kerja.

B. Kesehatan Kerja

1. Menjaga kebersihan di tempat kerja, berupa penanganan polusi dan penanganan limbah
2. Melakukan penyuluhan tentang pola hidup kerja yang sehat, baik berupa pelayanan kesehatan dan penyuluhan kesehatan di tempat kerja.
3. Fasilitas-fasilitas yang sangat mendukung dalam pengembangan kesehatan kerja di tempat kerja, baik berupa P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan), *Air Conditioner*, ventilasi dan penanganan suara bising.
4. Menciptakan dunia kerja yang sehat, mulai dari diri sendiri, perusahaan serta lingkungan sekitar . dan
5. Pemberian program pelayanan kesehatan yang memadai, berupa Medical Check Up, jaminan kesehatan serta sarana dan prasarana dalam menangani pelayanan kesehatan .

6. Pemberian asupan gizi kepada karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan menunjukkan performa yang terbaik
 7. Karyawan/Pekerja harus mempunyai fisik dan mental yang baik, dan perusahaan mampu mencari solusi agar diharapkan karyawan/pekerja dapat terhindar dari berbagai masalah dan menjauhkan karyawan dari stress kerja.
2. Bagi para peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain diantaranya variabel- variable yang dapat membangun kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT

Remaja Rosda Karya, Bandung.

Alwi Syarifuddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : BPFE, Yogyakarta.

Guritno, Bambang dan Waridin, 2005, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku*

Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja, penerbit : PT

Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Hariandja , Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT

Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. S.P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT Bumi Aksara,

Jakarta.

Husein, Umar, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT Gramedia Pustaka,

Jakarta.

Kusdyah Rahmawati Ike, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : CV Andi Offset,

Yogyakarta.

Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : Alfabeta, bandung

Mathis Robert L And Jackson John H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1,

terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, penerbit : Salemba Empat, Jakarta.

Nawawi, Hadari, *Perencanaan SDM*, penerbit :Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Simanjuntak, Poyma J, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT Pustaka

Binaman Pressindo, Jakarta.

Suma'mur, 2001, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, penerbit : CV Haji Masajung,

Jakarta.

Supriyanto Ahmad Sani dan Masyhuri, 2010, *Metedologi Riset Manajemen Sumber Daya*

Manusia, cetakan pertama, penerbit : UIN Maliki Press, Jakarta.

Tika, 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, penerbit : PT Bumi

Aksara, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.2003.

Jakarta : Departemen Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.1970.

Jakarta : Sekretaris Negara Republik Indonesia.



LAMPIRAN



YAMINA JAYA
Photocopy & Printing
KANTIN RAMSIS UNHAS
Phone: 081342933050

BIODATA

Nama : Adnan Khasogi Satria Saad
Tempat, Tanggal lahir : Dili, 28 September 1989
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat Rumah : Jl. Batua Raya No. 98
Telepon Rumah dan Hp : (0411) 446564 - 081355323002
Alamat Email : khasogi.adnan@yahoo.com

Riwayat Pendidikan

- Pendidikan Formal
 - SDN Mangkura II, Makassar. Tahun 1995-2001
 - SMP Negeri 8, Makassar. Tahun 2001-2004
 - SMA Negeri 13, Makassar. Tahun 2004-2007
 - Universitas Hasanuddin, Makassar. Tahun 2007- Sekarang
- Pendidikan Nonformal
 - Kursus Bahasa Inggris

Riwayat Prestasi

Pengalaman

- Organisasi
 - Ikatan mahasiswa Manajemen
 - Anggota Makassar Tokusatsu
- Kerja
 - Karyawan CV Barindotama

Demikian Biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, Februari 2013

Adnan Khasogi S.S

REGRESI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan, Kesehatan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.702	2.310

a. Predictors: (Constant), Kesehatan, Keselamatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.778	2	357.389	66.963	.000 ^b
	Residual	288.204	54	5.337		
	Total	1002.982	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kesehatan, Keselamatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.149	2.931		3.121	.003
	Keselamatan	1.147	.117	.732	9.783	.000
	Kesehatan	.472	.123	.287	3.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Validitas dan Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15.0526	5.836	.272	.593
P2	14.8772	6.253	.275	.658
P3	15.4912	4.576	.350	.535
P4	15.3333	3.869	.570	.398
P5	15.4561	2.824	.609	.340

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.0526	6.622	2.57336	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	15.7368	5.590	.511	.852

P7	15.8772	4.895	.577	.841
P8	16.1053	4.774	.713	.803
P9	16.1404	5.016	.718	.805
P10	15.7895	3.955	.810	.773

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.9123	7.296	2.70106	5

Case Processing Summary

	N	%
Valid	57	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	36.7368	14.269	.761	.870
P12	37.0175	15.375	.499	.888
P13	36.5439	15.074	.571	.883
P14	36.7193	13.813	.773	.868
P15	36.8246	13.790	.859	.863
P16	36.9298	13.995	.606	.883
P17	36.9649	16.213	.343	.896
P18	36.8070	14.301	.760	.870
P19	36.9298	14.352	.784	.869

P20	37.3684	15.665	.379	.897
-----	---------	--------	------	------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.9825	17.910	4.23207	10

DESKRIPSI JAWABAN HASIL RESPONDEN

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.0000	4.1754	3.5614	3.7193	3.5965
	25	4.0000	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000
Percentiles	50	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	75	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	5.0000

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	12.3	12.3	12.3
	4.00	43	75.4	75.4	87.7

5.00	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	5	8.8	8.8	8.8
4.00	37	64.9	64.9	73.7
5.00	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	3.5	3.5	3.5
2.00	4	7.0	7.0	10.5
3.00	15	26.3	26.3	36.8
4.00	32	56.1	56.1	93.0
5.00	4	7.0	7.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	7.0	7.0	7.0
3.00	20	35.1	35.1	42.1
4.00	21	36.8	36.8	78.9
5.00	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	4	7.0	7.0	7.0
2.00	5	8.8	8.8	15.8
3.00	16	28.1	28.1	43.9
4.00	17	29.8	29.8	73.7
5.00	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Statistics

	P6	P7	P8	P9	P10
N Valid	57	57	57	57	57

	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.1754	4.0351	3.8070	3.7719	4.1228
	25	4.0000	4.0000	3.0000	3.5000	4.0000
Percentiles	50	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	75	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	5.0000

Frequency Table

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	8.8	8.8	8.8
4.00	37	64.9	64.9	73.7
5.00	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	11	19.3	19.3	21.1
4.00	30	52.6	52.6	73.7
5.00	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.5	3.5	3.5
3.00	13	22.8	22.8	26.3
4.00	36	63.2	63.2	89.5
5.00	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.5	3.5	3.5
3.00	12	21.1	21.1	24.6
4.00	40	70.2	70.2	94.7
5.00	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P10

Statistics

		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
N	Valid	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2456	3.9649	4.4386	4.2632	4.1579	4.0526	4.0175	4.1754	4.0526	3.6140
25		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000
Percentiles	50	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	75	5.0000	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	3.5	3.5	3.5
3.00	10	17.5	17.5	21.1
Valid 4.00	24	42.1	42.1	63.2
5.00	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Frequencies

Frequency Table

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	4	7.0	7.0	7.0
Valid 4.00	35	61.4	61.4	68.4
5.00	18	31.6	31.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	10	17.5	17.5	17.5
Valid 4.00	39	68.4	68.4	86.0
5.00	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	3.5	3.5	3.5
4.00	28	49.1	49.1	52.6
5.00	27	47.4	47.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	10.5	10.5	10.5
4.00	30	52.6	52.6	63.2
5.00	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	10.5	10.5	10.5
4.00	36	63.2	63.2	73.7
5.00	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	11	19.3	19.3	21.1
4.00	29	50.9	50.9	71.9
5.00	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	12.3	12.3	12.3
4.00	42	73.7	73.7	86.0
5.00	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	8.8	8.8	8.8
4.00	37	64.9	64.9	73.7
5.00	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	12.3	12.3	12.3
4.00	40	70.2	70.2	82.5
5.00	10	17.5	17.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.5	3.5	3.5
3.00	20	35.1	35.1	38.6
4.00	33	57.9	57.9	96.5
5.00	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Lampiran 2

Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 3

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85

Lampiran 4

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 4

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung